



# Pengaruh Religiosity Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Performance dan Job Satisfaction di Mcdonald's Gedangan,Sidoarjo

Siti Fatimah<sup>a,\*</sup>, Wahyu Eko Pujiyanto<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup> Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

**Abstract.** Religious leadership is all matters as a, the decision and the other objects or individuals menstimulus (affected) with based on spiritual or lordship. Workplace conditions or circumstances that are occurring in the atmosphere in the work place itself in temperature, the leader, the employee salary and each other. These two have an important role in the success of each employee performance and satisfaction in the workplace itself so as to research aims to test the religious leadership of the employee performance, religious leadership performance with satisfaction, employee performance in the workplace, workplace performance of satisfaction, religious leadership work on the environment, performance and satisfaction to employee performance. Data collection method and circulate through survey respondents kuisisioner sample with 40. The method of analysis the data used was the quantitative analysis descriptive and design research is done through partial least square ( pls ) with software program smartpls version 3. This research result indicates that most hypothesis is in the variable is insignificant or make a is not good enough. Evidenced in each a hypothesis that having an output of less value of t statistics table and do not fit on p has significant value. But the fifth on hypothesis kepemimpinan religious signifikan impact on performance and satisfaction

**Keywords:** Religiosity Leadership, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction.

**Abstrak.** Kepemimpinan religius merupakan segala hal yang menyangkut sikap, keputusan serta etika dalam menstimulus objek atau individu lain ( yang dipengaruhi ) dengan didasarkan pada spiritual atau ketuhanan. Lingkungan kerja sendiri adalah kondisi atau keadaan yang terjadi pada atmosfer di dunia kerja itu sendiri yang menyangkut suhu, ruangan pemimpin, gaji dan hubungan karyawan satu sama lain. kedua hal ini memiliki peran masing masing dalam terciptanya kesuksesan performa karyawan ataupun kepuasan dalam dunia kerja itu sendiri sehingga pada penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan religius terhadap Kinerja Pegawai, Kepemimpinan religius terhadap kepuasan kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja, Kepemimpinan religius terhadap lingkungan kerja, dan kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner dengan sampel 40 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif deskriptif dan desain penelitian dilakukan melalui partial least square (PLS) dengan software program SmartPLS Versi 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebanyakan hipotesis berada pada kategori tidak signifikan atau variabel tersebut memberikan pengaruh yang tergolong masih kurang baik. Dibuktikan pada masing masing hipotesis yang memiliki output nilai kurang dari t statistik tabel serta tidak sesuai pada taraf signifikan P value. Namun pada hipotesis kelima yakni kepemimpinan religius memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kinerja.

**Kata kunci:** Religius Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia suatu industri atau perusahaan selalu dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik dan seoptimal mungkin. Dalam situasi & keadaan tersebut, perusahaan wajib tetapkan taktik & kebijakan manajemennya, terutama yg berkaitan menggunakan kinerja karyawan. Sikap adalah cara menanggapi suatu rangsangan, kecenderungan untuk menanggapi suatu rangsangan atau situasi dengan cara tertentu. Agama pada hal ini mencakup segala tingkah laku seorang pada kehidupan sehari-hari yg dilandasi sang keimanan pada Allah SWT, sehingga segala tingkah lakunya berdasarkan keimanan dan merupakan tingkah laku yang baik.

Menurut (Priasana, 2020) Kepemimpinan merupakan proses menghipnotis orang lain buat tahu & menyepakati apa yg perlu dilakukan & bagaimana hal itu bisa dilakukan secara efektif, & proses memfasilitasi upaya individu & kolektif buat mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang menghipnotis orang lain buat mencapai tujuan bersama. Peran pemimpin dalam organisasi adalah dasar kesuksesan organisasi tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan di dalamnya.

Tujuan kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan moral dan produktivitas karyawan, mengurangi absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan dalam organisasi atau instansi.

Received February 2, 2023; Revised May 5, 2023; Accepted July 21, 2023

\*Corresponding author, fatimahsiti984@gmail.com

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam bekerja dengan memperoleh hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, nutrisi dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang mungkin puas dengan pekerjaannya lebih memilih untuk memprioritaskan pekerjaan mereka daripada gaji yang mereka terima dari pekerjaan. Karyawan lebih bahagia ketika gaji mereka mencerminkan pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini (Nurdaya, 2018) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian menurut (Suparyanto dan Rosad (2020) religiusitas tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Gael & Ramadhania, 2021) berpendapat bahwa influence religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction berbeda dengan penelitian menurut (Asdar, 2020) religiusitas tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian (Ronal & Hotlin, 2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian (Khasanah & Ediwidjojo, 2021) Koefisien bernilai negatif berarti tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini perlu dilakukan. Menurut (Sugiyarti, 2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh bermakna dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan tersebut, (Rafiie et al., 2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap job satisfaction. Maka dari itu, hal ini penting untuk dikaji lebih detail berbeda dengan penelitian menurut (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Murni, 2022) bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja sehingga hal ini penting untuk dijadikan pembahasan hipotesis dalam pembahasan lebih lanjut. Berbeda dengan penelitian menurut (Dewi, 2019) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja.

Menurut (Somantri & Aga, 2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan job satisfaction dengan employee performance. Sejalan dengan hal tersebut, menurut (Arianto & Satrio, 2020) terdapat pengaruh yang bermakna variabel job satisfaction terhadap employee performance. Berbeda dengan hal itu, menurut (Fonataba & Marchyta, 2021) menyatakan terdapat pengaruh positif job satisfaction terhadap employee performance namun tidak signifikan. Lalu (Azhar Arsyad, 2011) berpendapat job satisfaction tidak ada pengaruh signifikan job satisfaction terhadap employee performance.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang sikap religius kepemimpinan, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah "Pengaruh Religiosity Leadership dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Performance dan Job Satisfaction di Mcdonald's Gedangan, Sidoarjo."

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Religiosity Leadership***

#### **1. Definisi Kepemimpinan Religius**

Diyakini bahwa kepemimpinan religius adalah solusi untuk krisis administrasi saat ini. Bimbingan spiritual adalah kelas satu Pengembangan model atau pendekatan manajemen karena mereka berbeda satu sama lain Paradigma manusia sebagai rasional, emosional dan makhluk spiritual atau makhluk yang struktur kepribadiannya terdiri dari tubuh, Keinginan, pikiran, hati dan jiwa.

Kepemimpinan agama adalah kepemimpinan yang benar dan tepat. Dia memimpin etika agama yang mampu membentuk karakter dan integritas, dan dia adalah panutan yang sangat baik. Pangkat, jabatan, status, garis keturunan, kekuasaan dan kekayaannya tidak membuatnya bosan. Kepemimpinan spiritual tidak berarti menentang kepemimpinan secara intelektual. Tidak hanya tuntunan spiritual yang sangat rasional, sebaliknya ia menjelaskan rasionalitas melalui tuntunan hati nuraninya. Juga, kepemimpinan spiritual tidak berarti mengarahkan kekuatan gaib, yang menyiratkan istilah "karakter". bimbingan spiritual" atau "penasihat spiritual", tetapi bimbingan spiritual kecerdasan spiritual, mata mental atau indra keenam juga tidak sama dengan segala sesuatu yang esoteris (batin) dibandingkan dengan segala sesuatu yang eksoteris (bawaan, formal), tetapi bertujuan untuk membawa dan memberi nilai dan makna yang timbul dalam rumah batin (rohani), atau membebani segala sesuatu yang tidak suci dengan kerohanian dan kesucian.

Menurut (Fry (Violita, 2020) kepemimpinan religius adalah Sikap dan perilaku seorang pemimpin agama diperlukan dan digunakan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan ciri-ciri tertentu seperti kejujuran, saling menghormati, saling menghormati dan membantu bahkan kepemimpinan religius memiliki perilaku yang berbeda dengan yang lain untuk memimpin karena kepemimpinan religius adalah tidak hanya. tentang berurusan dengan orang atau berurusan dengan bisnis tetapi juga tentang berurusan dengan Tuhan mereka.

## **2. Indikator kepemimpinan religius**

Menurut (Violita, 2020) kepemimpinan religius dapat diukur dengan indikator berikut:

- a. **Lihat**  
Untuk memotivasi perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, ia memiliki tiga fungsi: yang pertama adalah memperjelas arah umum perubahan, yang kedua adalah memfasilitasi ratusan atau ribuan keputusan yang lebih rinci, dan yang terakhir adalah mengoordinasikan tindakan atau pendapat dengan lebih cepat dan efektif. . untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. **Harapan/Iman**  
Harapan atau keyakinan pada setiap individu mengarah pada pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi.
- c. **Cinta Altruistic**  
Sebagai sikap atau perhatian yang diberikan kepada diri sendiri atau orang lain.
- d. **Relevansi/Banding**  
Hal ini menunjukkan bahwa para anggota organisasi percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penting, relevan dan penting bagi mereka.
- e. **Keanggotaan**  
Partisipasi langsung dalam kegiatan perusahaan membuat para anggota organisasi merasa dihargai atas segala pekerjaannya.

## **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan religius**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan religius yang tergabung dari karakteristik pemimpin Muslim menurut Rivai dan Arifin (2022) adalah:

- a. **Taqwa kepada Allah**  
Karena kepemimpinan adalah tentang mencapai tujuan, maka kepemimpinan harus berada di tangan seorang pemimpin yang beriman kepada Allah.
- b. **Kejujuran dan etika**  
Pemimpin harus jujur terhadap diri sendiri dan orang lain, memberikan teladan terbaik melalui perkataan dan perbuatan.
- c. **Tingkat keterampilan dan pengetahuan**  
Seorang pemimpin harus ahli dalam bidangnya agar orang mengikutinya karena mempercayai keahliannya.
- d. **Menginspirasi orang lain**  
Pemimpin harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga dapat berangkat dengan perasaan optimis.

## **Lingkungan Kerja**

### **1. Definisi Lingkungan Kerja**

- a. Menurut (Sedarmayanti (Fikri, 2020)) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja, seperti: adanya pendingin ruangan (AC) dan penerangan yang memadai.
- b. Menurut ((Effendy & Fitria, 2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sedemikian rupa sehingga menanamkan rasa aman, nyaman, dan sejahtera pada seseorang. Kepuasan atas pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
- c. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, dan kebersihan tempat kerja serta kesesuaian peralatan kerja. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai seperangkat alat yang dihadapi, lingkungan tempat karyawan menemukan dirinya, cara kerjanya, hasil pekerjaannya baik secara individu maupun kolektif.

### **2. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut ((2018:74), 2020) berbunyi sebagai berikut:

- a. **Penerangan yang cukup**  
lampu yang masuk ke area kerja masing-masing karyawan. Pencahayaan yang cukup menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. **Temperatur udara**  
Temperatur udara menunjukkan temperatur lingkungan di dalam kantor pegawai. Suhu sekitar terlalu panas atau terlalu tinggi. Dingin adalah tempat yang indah untuk bekerja.
- c. **Kebisingan**  
Kebisingan adalah kepekaan pekerja terhadap aktivitas pekerja tersebut.
- d. **Use color**

- Use color* artinya memilih warna area kerja.
- e. Ruang  
Ruang adalah ruang kerja antar pegawai yang berisi peralatan penunjang kerja seperti meja, kursi, lemari, dan lain-lain.
  - f. Kapasitas Kerja  
Kapasitas kerja merupakan prasyarat yang wajar untuk pekerjaan yang aman.
  - g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya  
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis, karena untuk mencapai tujuan, sebanyak mungkin terlibat dalam pelaksanaan tugas yang telah ditentukan.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut adalah beberapa faktor yang dijelaskan oleh (Anam, 2018:46) yang dapat mempengaruhi pembentukan kondisi lingkungan kerja terkait dengan keterampilan karyawan :

- a. Penerangan yang memadai  
Pencahayaannya sangat berguna bagi pekerja, kerja aman dan lancar. Di sana melihat cahaya (cahaya terang), tapi tidak ada mempesona Cahayanya kurang terang, jadi akan ada pekerjaan lambat, banyak kesalahan dan akhirnya mengganggu performa kerja, mempersulit tercapainya tujuan organisasi. Pada prinsipnya, cahaya bisa dibagi menjadi 4, yaitu: cahaya langsung, setengah cahaya langsung, tidak langsung, semi langsung.
- b. Suhu  
Tiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan sistem organ yang sempurna untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tapi kemampuan beradaptasi ada batasnya, yaitu yang masih bisa dilakukan oleh tubuh manusia beradaptasi dengan suhu luar ketika berubah suhu luar tubuh maksimal 20% pada panas 35% pada kondisi tubuh dingin. Setelah hasil penyelidikan tingkat suhu yang berbeda, efek yang berbeda. Situasi ini kurang tepat untuk setiap karyawan, karena daya adaptasi karyawan berbeda-beda, tergantung pada daerah, bagaimana karyawan bisa hidup.
- c. Kelembaban  
Kelembaban adalah jumlah air di udara itu bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban diperoleh atau 10 Temperatur Kelembaban Gerakan Udara Mempengaruhi Kecepatan dan radiasi termal dari udara mempengaruhi situasi ke tubuh manusia ketika menyerap atau melepaskan panas tubuhnya. Situasi dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi mengurangi panas tubuh terutama berkat sistem penguapan. Influencer lainnya adalah semakin cepat detak jantung karena sirkulasi darah yang lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen darah dan tubuh manusia setiap saat mencoba untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan suhu sekitar
- d. Sirkulasi udara  
Oksigen adalah gas penting bagi makhluk hidup, yaitu. udara di sekitarnya tercemar untuk proses metabolisme ketika oksigen dihilangkan dari udara dan ditambahkan gas atau bau berbahaya. Sumber utama udara segar adalah keberadaan tanaman di tempat kerja.
- e. Kebisingan  
Salah satu polutan yang menurut para ahli sulit dikendalikan dengan kebisingan adalah kebisingan yang tidak diinginkan, karena dalam jangka panjang kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, menurut penelitian kerusakan pendengaran juga menyebabkan kesalahan komunikasi, kebisingan yang keras dapat menyebabkan kematian. karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka kebisingan harus dihindari untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan meningkatkan kinerja. Getaran mekanis dipahami sebagai getaran yang ditransmisikan dengan bantuan alat mekanis, beberapa di antaranya dapat menembus tubuh karyawan dan menyebabkan efek getaran yang tidak diinginkan. Mekanika pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena memang tidak begitu teratur, baik intensitas maupun frekuensinya tidak teratur. Iritasi terbesar pada perangkat di dalam tubuh terjadi ketika frekuensi alaminya berasal dari getaran mekanis. Getaran mekanis secara umum dapat mengganggu konsentrasi kerja tubuh, tergantung terjadinya berbagai penyakit, antara lain mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang dan penyakit lainnya.

### ***Employee Performance***

#### **1. Definisi *Employee Performance***

- a. Menurut Priasana, (2020) Kinerja Karyawan adalah Prestasi adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Efisiensi merupakan tanda kemampuan berupa kerja nyata atau hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang timbul dari perusahaan.

- b. Menurut Mangkunegara dalam (2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
- c. Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja pegawai, individu dan kelompok, yang terintegrasi dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. meliputi kemampuan, ketekunan, kemandirian, kompetensi, mengetahui bagaimana menyelesaikan masalah dalam jangka waktu yang tidak sah, mematuhi hukum, dan bertindak sesuai dengan prinsip etika dan moral.

## **2. Indikator *Employee performace***

Indikator Kinerja karyawan menurut Naufal, (2019) ada 8 :

- a. Memahami pekerjaan/keterampilan:  
Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kinerja pekerjaan, memahami harapan dan kemajuan pekerjaan sejalan dengan perkembangan baru di bidang tanggung jawab dan bertindak sebagai sumber daya bagi mereka yang membutuhkan dukungan.
- b. Kualitas/Kuantitas Pekerjaan:  
Melakukan tugas dengan hati-hati, akurat dan tepat waktu untuk mencapai hasil yang diharapkan, mempertimbangkan tujuan dan kebutuhan departemen sendiri dan orang lain yang bergantung pada kinerja dan hasil mereka, melakukan berbagai tugas secara efisien dan menggunakan waktu secara produktif.
- c. Mendesain:  
Menetapkan tujuan yang jelas dan mengatur tanggung jawab pribadi berdasarkan tujuan departemen, divisi atau organisasi Pusat Manajemen, mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan mencari panduan tepat waktu tidak ada kejelasan tentang tujuan atau prioritas.
- d. Inisiatif/komitmen:  
Menunjukkan tanggung jawab pribadi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, memberikan bantuan dalam mendukung tujuan dan sasaran departemen dan regional, bekerja sesuai jadwal dan ekspektasi pekerjaan/kantor dengan pengawasan minimal.
- e. Pemecahan Masalah/Kreativitas:  
Mengidentifikasi dan menganalisis masalah. Merumuskan solusi alternatif untuk masalah, mengambil atau merekomendasikan tindakan yang tepat dan melacak tindakan untuk memastikan masalah terselesaikan.

## **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Performance* menurut Hasibuan dalam Busro (2018) :**

- a. Infastruktur  
Sarana prasarana yang memadai
- b. Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja yang sehat bagi seluruh karyawan. Salah satunya memiliki ruang kantor dengan pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik.
- c. Job Desk Clarification  
Rincian uraian tugas pegawai harus jelas dan transparan. Bagian meja ini merupakan surat keterangan kerja bagi seluruh pegawai yang melapor kepadanya. Tidak ada lagi karyawan yang bingung harus berbuat apa atau membantu karyawan lain yang bukan menjadi tanggung jawabnya.
- d. Tanggung jawab  
Tanggung jawab pekerja atas pekerjaannya tercermin dalam banyak hal. Pergi ke kantor itu mudah. Karyawan yang bertanggung jawab harus selalu tiba di kantor tepat waktu. Dalam hal pekerjaan, kinerja karyawan yang bertanggung jawab selalu konstan, dan dia berkomitmen untuk bekerja, inisiatif, selalu jujur, semangat kerja yang baik, dan semangat tim.
- e. Visi dan Misi  
Visi dan misi adalah dua hal yang berbeda. Visi adalah cita-cita, impian, atau nilai-nilai dari suatu organisasi, perusahaan, atau instansi. Visi adalah tujuan yang ingin dicapai, dan para pendiri memutuskan kemana perusahaan harus melangkah. Misi terdiri dari langkah-langkah atau langkah-langkah yang diambil untuk mencapai suatu visi. Tidak jarang karyawan bergabung dengan suatu perusahaan karena tertarik dengan visi dan misi perusahaan. Jika Anda memiliki karyawan yang berkinerja buruk, kemungkinan salah satunya tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan Anda.
- f. Budaya Organisasi  
Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda dan setiap perusahaan pada umumnya memiliki karakteristik masing-masing. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Karena budaya perusahaan yang tidak didasarkan pada kebutuhan menyebabkan rendahnya produktivitas, yang berujung pada kinerja yang buruk.

- g. Sistem Komunikasi  
Selain hard skill, kita harus mengembangkan soft skill seperti komunikasi melalui komunikasi yang sering dengan departemen lain dalam perusahaan.
- h. Kinerja Manajer  
Manajer perusahaan harus selalu dapat menjadi teladan bagi seluruh karyawannya. Manajer juga harus didorong untuk menjadi berpengaruh dan panutan bagi semua karyawan.
- i. Peningkatan Keterampilan  
Selain istirahat dan perlengkapan, kami juga perlu meningkatkan keterampilan karyawan kami. Perusahaan yang baik memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk meningkatkan keterampilan mereka dengan mengikuti kursus pelatihan, lokakarya, menghadiri kuliah, dan sebagainya.
- j. Insentif dan Penghargaan  
memberikan bonus dan insentif kepada karyawan apabila melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Penuhi sasaran karyawan dengan bonus menarik dan bandingkan kinerja sebelum dan sesudah. Tentu saja ada perubahan.

### ***Job Satisfaction***

#### **1. Definisi *Job Satisfaction***

Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan masalah yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan di tempat kerja, dan faktor fisik, fisik, mental dan spiritual. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari seperangkat sikap pribadi tertentu, penyesuaian pribadi, dan hubungan sosial pribadi di luar pekerjaan yang mengakibatkan lahirnya sikap umum dan pribadi pekerja.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan, termasuk perasaan dan sikap terhadap pekerjaan, dan mengevaluasi pekerjaan mereka sebagai imbalan untuk mencapai nilai-nilai penting di tempat kerja.

Berdasarkan persepsi tersebut, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kepuasan maupun ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif seseorang terhadap lingkungan kerja tempatnya bekerja, sebagaimana dinilai oleh setiap karyawan.

#### **2. Indikator *Job Satisfaction***

Menurut Mangkunegara (2017:126) Kepuasan kerja diukur dengan beberapa faktor, yaitu:

- a. Pekerjaan  
Sumber kepuasan kerja, dan beberapa elemen yang paling memuaskan dan penting yang diungkapkan banyak penelitian adalah status pekerjaan. Selain itu, karyawan lebih menyukai pekerjaan di mana mereka dapat menyumbangkan keterampilan dan bakat mereka dan yang menawarkan berbagai tugas, kebebasan, dan umpan balik atas kinerja mereka.
- b. Pengawasan  
kemampuan manajer untuk mengawasi pemberian dukungan teknis dan perilaku kepada karyawan, dapat berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Demikian juga, suasana inklusif memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Gaji  
Dengan bantuan gaji yang diterima, orang memahami kebutuhan mereka sehari-hari, dan sesuai dengan besarnya gaji yang diterima, Anda dapat mengetahui seberapa besar penghargaan manajemen atas kerja karyawan dengan dedikasi kerja.
- d. Promosi  
Mencerminkan sikap pegawai terhadap kebijakan promosi Perusahaan dan praktiknya, termasuk promosi reguler, adil, dan berbasis kinerja. Tidak seperti gaji, banyak karyawan mungkin tidak menyukai promosi lebih lanjut, karena promosi berarti lebih banyak tanggung jawab dan lebih banyak jam kerja.
- e. Rekan kerja (colleagues)  
Kolega atau dukungan kelompok dapat menerima formulir tersebut menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan Jika mereka diterima dan didukung dalam melaksanakan tugasnya, jenis kelompok kerja berdampak pada kepuasan kerja. Bersama rekan kerja yang ramah dan suportif, hal ini dapat menjadi sumber kepuasan bagi individu karyawan.

#### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction***

Kepuasan kerja beberapa faktor berperan, seperti yang dijelaskan dalam beberapa pernyataan dibawah: Menurut Mangkunegara (2017:120) Faktor Kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

- a. Kesempatan untuk maju  
Dalam hal ini memperoleh pengalaman dan berkembang serta keterampilan selama bekerja.
- b. Kemauan untuk bekerja  
Faktor ini akan mendukung kepuasan kerja karyawan Keselamatan Pekerja memiliki dampak besar pada perasaan pekerja di tempat kerja.
- c. Gaji dan tunjangan  
Membuat orang semakin tidak puas akan yang mereka peroleh
- d. Manajemen yang baik  
perusahaan dan manajemen dapat mengetahui situasi kerja yang stabil
- e. Pengawasan Manajer  
Pengawasan yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakhadiran dan perubahan pekerjaan.
- f. Faktor Internal dan Faktor Tenaga Kerja  
Karakteristik pekerjaan memerlukan keahlian khusus. Kesulitan, kemudahan, dan kebanggaan tugas dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.
- g. Kondisi Kerja  
Meliputi bangunan, ventilasi, pengiriman, kantin dan parkir.
- h. Dimensi sosial pekerjaan  
salah satu yang paling sulit diatur, tetapi telah digambarkan sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan atau ketidakpuasan kerja.
- i. Komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen  
Sering dijadikan alasan untuk bertahan. Dalam hal ini, kesediaan manajer untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui pandangan dan prestasi karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja.
- j. Fasilitas  
Fasilitas rumah sakit, liburan, pensiunan atau tempat tinggal tunduk pada kriteria dan kepuasan tercapai bila terpenuhi.

## Hipotesis

### 1. Pengaruh religiosity leadership terhadap employee performance

Menurut (Sugiono & Ade, 2022) mengatakan religiosity leadership berpengaruh positif terhadap employee performance. Hal ini sejalan dengan (Caniago & Taufik, 2022) bahwa religiosity berpengaruh terhadap employee performance, berbeda dengan penelitian Menurut (Suparyanto dan Rosad (2020) sedangkan variabel religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 1 : religiosity leadership berpengaruh terhadap employee performance**

### 2. Pengaruh religiosity ladership terhadap job satisfaction

Menurut (Gael & Ramadhania, 2021) berpendapat bahwa influence spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Sehingga hipotesa ini penting untuk dikaji lebih dalam, berbeda penelitian Menurut (Asdar, 2020) religiusitas tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

**Hipotesis 2 : Religiosity leadership berpengaruh terhadap job satisfaction**

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap employee performance

Menurut (Anggoro, 2022) , (Weol, 2015) , menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan employee performance Hal ini justru berbeda dari (Harmon, 2021) yang berpendapat terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap employee performance.

**Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap employee performance**

### 4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap job satisfaction

Menurut (Sugiyarti, 2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh bermakna dan signifikan terhadap job satisfaction. Sejalan dengan tersebut, (Rafiie et al., 2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap job satisfaction. Maka dari itu, hal ini penting untuk dikaji lebih detail. Berbeda dengan penelitian menurut (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

**Hipotesis 4 : Lingkungan kerja terhadap job satisfaction**

### 5. Pengaruh religiosity leadership terhadap lingkungan kerja.

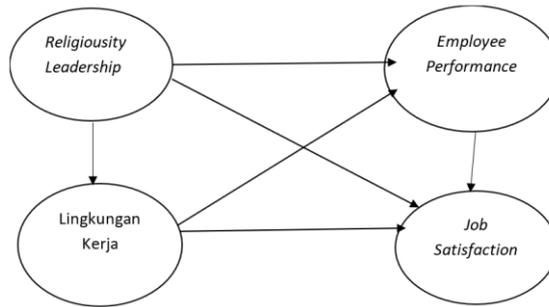
Menurut (Murni, 2022) bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja sehingga hal ini penting untuk dijadikan pembahasan hipotesis dalam pembahasan lebih lanjut. Berbeda dengan penelitian menurut (Dewi, 2019) berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja.

**Hipotesis 5 : *Religiosity Leadership* terhadap lingkungan kerja**

**6. Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *employee performance***

Menurut (Somantri & Aga, 2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan *job satisfaction* dengan *employee performance*. Sejalan dengan hal tersebut, menurut (Arianto & Satrio, 2020) terdapat pengaruh yang bermakna variabel *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Berbeda dengan hal itu, menurut (Fonataba & Marchyta, 2021) menyatakan terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *employee performance* namun tidak signifikan. Lalu (Azhar Arsyad, 2011) berpendapat *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*.

**Hipotesis 6 : *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance***



Sumber : Data Primer diolah, 2023  
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**METODE PENELITIAN**

**Metode**

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis bertujuan untuk menyebutkan setiap karakteristik dari responden masing-masing variabel responden melalui presentase angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*.

**Jenis Penelitian**

Analisis variabel independent dengan variabel dependen dilakukan menggunakan *Partial Smart Square (PLS)* dengan pengolahan menggunakan software SmartPLS 3.0. Penelitian yang diajukan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian difokuskan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Religiosity Leadership* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian ini dalam bentuk riset data yang diambil kuisioner.

**Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini, Variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X1), variabel independent pada penelitian ini yaitu *Religiosity Leadership*.
2. Variabel Independen (X2), variabel independent pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja.
3. Variabel Dependen (Y1), variabel dependent pada penelitian ini yaitu *employee performance*.
4. Variabel Dependen (Y2), variabel dependent pada penelitian ini yaitu *Job Satisfaction*.

**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi	Pengukuran	Sumber
<b>Religiosity Leadership (X1)</b>	<i>Religiosity leadership</i> merupakan bentuk sikap serta pemikiran tanggung jawab yang beretika dalam menaungi individu yang dipengaruhi dengan didasarkan pada agama atau urusan ketuhanan	1. <i>vision</i> 2. <i>hope / faith</i> 3. <i>Altruistic love</i> 4. <i>meaning / calling</i> 5. <i>membership</i>	(Violita, 2020).
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Lingkungan kerja merupakan dimensi dalam dunia kerja yang mampu dirasakan baik (berwujud) atau (tidak berwujud) dengan tujuan untuk meningkatkan keamanan, kenyamanan serta produktivitas dalam dunia kerja itu	1. Informasi 2. Penerangan cukup 3. Suhu udara 4. Kebisingan. 5. Penggunaan warna 6. Ruang gerak yang diperlukan. 7. Kemampuan untuk bekerja 8. Hubungan antara karyawan	

Variabel	Definisi sendiri.	Pengukuran	Sumber
<b>Employee Performance (Y<sub>1</sub>)</b>	Performa karyawan merupakan pemahaman dan kemampuan yang dimiliki pada sebuah karyawan dalam mencapai sebuah visi maupun misi dalam perusahaan tertentu baik dari kualitas dan kuantitas	1. Pemahaman tentang pekerjaan. 2. Kualitas dan kuantitas pekerjaan 3. Mendesain atau 4. Inisiatif komitmen. 5. Pemecahan masalah.	(Naufal, 2019)
<b>Job Satisfaction (Y<sub>2</sub>)</b>	Kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi atau penilaian akhir seorang karyawan baik negatif dan positif apabila positif kebanyakan menganggap itu sebagai prestasi namun jika negatif maka akan dianggap sebagai hambatan.	1. Pekerjaan yang memberikan status 2. Supervisi 3. Gaji 4. Promosi 5. Kolega	(Mangkunegara, 2017)

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau semua anggota populasi sebagai sampel. Populasi penelitian ini adalah 40 orang di McDonald's Sidoarjo. Populasi utama penelitian ini adalah karyawan McDonald's Sidoarjo. Meskipun kategori penelitian ini bersifat kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain yang memiliki hubungan sebab akibat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan agama, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan di McDonald's Gedangan.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### 1. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Metode ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas keterkaitan antara setiap variabel laten dan indikatornya

- Convergent Validity*
- Average Variance Extracted (AVE)*
- Composite Reliability*
- Cronbach Alpha*

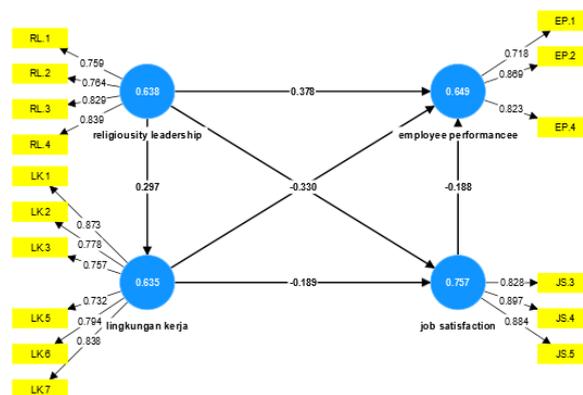
#### 2. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktur dievaluasi menggunakan R-squared (R<sup>2</sup>) untuk struktur dependen, uji Stone-Geisser Q-squared untuk asosiasi prediktif, dan uji t dengan signifikansi dari Koefisien parameter jalur struktur. R<sup>2</sup> dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

- R Square*
- Estimate for Path Coefficient*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Gambar 2. Model Pengukuran (*Outer Model*)

### 1. Uji Convergent Validity

Parameter uji validitas konvergen (*convergent validity*) diketahui dengan melihat hasil output algoritma *SmartPLS* yang berupa *outer loading* dan *Average Variant Extracted (AVE)*.

Tabel 1. Outer Loading Tereliminasi

Indikator	Employee performance	Job satisfaction	Lingkungan kerja	Religiosity leadership
EP.1	0.718			
EP.2	0.869			
EP.3	0.823			
JS.1		0.828		
JS.2		0.897		
JS.3		0.894		
LK.1			0.873	
LK.2			0.778	
LK.3			0.757	
LK.4			0.732	
LK.5			0.794	
LK.5			0.838	
RL.1				0.759
RL.2				0.764
RL.3				0.829
RL.4				0.839

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil outer loading setelah eliminasi yang diperoleh secara keseluruhan indikator mempunyai nilai  $< 0.07$ , dan dapat diartikan bahwa seluruh indikator dapat digunakan dalam model penelitian.

### 2. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Square root of average variance extracted (AVE)* dapat dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik, jika AVE konstruk  $>$  korelasi dengan seluruh konstruk yang lainnya. Nilai pengukuran  $> 0,50$  lebih direkomendasikan. Berikut adalah nilai AVE yang diperoleh :

Tabel 2. AVE

Variabel	Average Variance Extracted
EP	0,649
JS	0,757
LK	0,635
RL	0,638

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai AVE yang diperoleh  $> 0.50$ , yang berarti memiliki *discriminant validity* yang baik.

### 3. Composite Reliability

Composite reliability merupakan sebuah upaya pengukuran yang dilakukan guna mengungkap konsistensi serta akurasi dari ketepatan sebuah alat ukur tertentu pada *Smartpls* saat melakukan pengukuran. Berikut output Composite Validity yang diperoleh:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
EP	0,847
JS	0,903
LK	0,912
RL	0,875

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai Composite reliability mempunyai reliabilitas komposit yang baik apabila nilai composite reliability nya  $\geq 0.7$ .

### 4. Croanbach Alpha

Cronbach alpha bertujuan untuk memperkuat Uji reliabilitas, yang mana nilai yang diharapkan > 0.6 untuk seluruh konstruk. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4. Croanchbach's Alpha

Variabel	Croanchbach's Alpha
EP	0,744
JS	0,842
LK	0,893
RL	0,823

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil diatas ditemukan bahwa nilai Cronbach Alpha yang diperoleh > 0.6 yang mendakan bahwa semua indicator memiliki relaibiitas yang baik.

### Hasil Model Pengukuran (Inner Model)

Evaluasi inner model dilakukan menggunakan R-square kepada konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test kepada prediktive relevance dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai R-square dapat dipergunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten apakah terdapat pengaruh yang substantif atau tidak.

#### 1. R square

Tabel 5. R-square

Variabel	R-square
EP	0,217
JS	0,182
LK	0,088

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai 0.217 untuk Variabel employee performance, dapat diartikan bahwa dengan *religiosity, job satisfaction* dan lingkungan kerja. maka dapat megoutputkan nilai R-square employee performance sebesar 21.7%.
- Nilai 0.182 untuk Variabel *job satisfaction*, dapat disimpulkan bahwasannya dengan *Religiosity leadership, lingkungan kerja* dan *employee performance* dapat megoutputkan nilai R-square employee performance sebesar 18.2%.
- Nilai 0,088 untuk variabel lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwasannya dengan *Religiosity leadership, employee performance* dan *job satisfaction* dapat megoutputkan nilai R-square employee performance sebesar 0.88%

#### 2. Estimate for Path Coefficient

Tabel 6. Estimate for Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>job satisfaction -&gt; employee performance</i>	-0.188	-0.189	0.203	0.926	0.354
Lingkungan kerja -> <i>Employee performance</i>	-0.276	-0.243	0.241	1.143	0.253
Lingkungan Kerja-> <i>Job satisfaction</i>	-0.189	-0.180	0.202	0.939	0.348
<i>Religiosity Leadership -&gt; employee performance</i>	0.378	0.379	0.194	1.946	0,052
<i>Religiosity Leadership -&gt; job satisfaction</i>	-0.330	-0.342	0.151	2.192	0,028
<i>Religiosity Leadership -&gt; lingkungan kerja</i>	0.297	0.267	0.274	1.084	0,278

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil dari Tabel 6 diatas menjelaskan bahwa nilai t hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai t tabel (1.96) sehingga menunjukkan bahwa:

- a) *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* namun tidak signifikan dikarenakan dengan nilai t statistik  $< 1.96$  dan P value sebesar 0.354
- b) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *employee performance* namun tidak signifikan dikarenakan nilai t statistik  $< 1.96$  dan P value sebesar 0.253
- c) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dengan nilai t statistik  $< 1.96$  dan P value sebesar 0.348 sehingga dapat dikatakan tidak signifikan.
- d) *Religiosity leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dengan nilai t statistik  $< 1.96$  dan P value sebesar 0.052 sehingga dikategorikan tidak signifikan
- e) *Religiosity leadership* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dengan nilai t statistik  $> 1.96$  dan P value sebesar 0.028 sehingga dikategorikan signifikan
- f) *Religiosity leadership* berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja dengan nilai t statistik  $< 1.96$  dan P value sebesar 0.278 sehingga dikategorikan tidak signifikan

## **Pembahasan**

### **1. Job satisfaction berpengaruh negatif terhadap employee performance namun tidak signifikan**

Dari hasil pengujian melalui SmartPLS ditemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara negatif terhadap *employee performance* dengan nilai t statistik sebesar  $0.926 < 1.96$  dengan nilai P value sebesar 0.354. Hasil ini menandakan bahwa *job satisfaction* yang dilakukan oleh pihak karyawan terkait yakni MC'Donald Gedangan Sidoarjo masih memberikan pengaruh yang tergolong kurang dikarenakan nilai t statistik tidak signifikan menjadikan hipotesa variabel dari H1 ditolak H0 diterima. Hal ini tidak sependapat dengan hipotesis yang telah ditetapkan serta beberapa *research gap* yang telah dipaparkan diatas Menurut (Somantri & Aga, 2018) dan (Arianto & Satrio, 2020) namun justru searah dengan penelitian menurut (Fonataba & Marchyta, 2021).

### **2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap employee performance namun tidak signifikan**

Dari hasil pengujian melalui SmartPLS ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *employee performance* namun tidak signifikan dengan nilai t statistik sebesar  $1.143 < 1.96$  dengan nilai P value sebesar 0.253. Hasil ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang terjadi pada pihak karyawan terkait yakni MC Donald's Gedangan Sidoarjo sedikit memberikan pengaruh yang tergolong kurang dikarenakan nilai t statistik tidak signifikan menjadikan hipotesa variabel dari H2 ditolak H0 diterima. Hasil ini berbanding negatif dengan hipotesa yang telah ditetapkan serta tidak sejalan dengan *research gap* yang dipaparkan oleh Menurut (Sugiyarti, 2017) dan (Rafiie et al., 2018). Namun , lebih mengarah pada penelitian menurut (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020)

### **3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap job satisfaction**

Berdasarkan hasil pengujian melalui SmartPLS ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai t statistik sebesar  $0.939 < 1.96$  dengan nilai P value sebesar 0.348. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang terjadi pada pihak karyawan terkait yakni MC'Donald Gedangan Sidoarjo memberikan pengaruh yang tergolong kurang baik dikarenakan nilai t statistik dan P value signifikan menjadikan hipotesa variabel dari H3 ditolak H0 diterima. Hal ini bertolak belakang dengan *research gap* yang telah dijadikan acuan serta hipotesisnya sehingga penelitian ini berorientasi nilai yang negative sebagaimana penelitian menurut (Dewi, 2019).

### **4. Religiosity leadership berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap employee performance**

Berdasarkan hasil pengujian melalui SmartPLS ditemukan bahwa *religiosity leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai t statistik sebesar  $1.946 > 1.96$  dengan nilai P value sebesar 0.052. Hasil ini menandakan bahwa *religiosity leadership* yang terimplementasikan pada pihak karyawan terkait yakni Mc Donald's Gedangan Sidoarjo memberikan pengaruh yang tergolong kurang dikarenakan nilai t statistik tidak memenuhi standart menjadikan hipotesa variabel dari H4 ditolak H0 diterima. Hal ini tidak sejalan dengan beberapa *research gap* yang bernilai positif namun penelitian ini sejalan Menurut (Suparyanto dan Rosad (2020).

### **5. Religiosity leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction**

Dari hasil pengujian melalui SmartPLS ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap *employee performance* namun tidak signifikan dengan nilai t statistik sebesar  $2.192 > 1.96$  dengan nilai P value sebesar 0.028. Hasil ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang terjadi pada pihak karyawan terkait yakni Mc Donald's Gedangan Sidoarjo sedikit memberikan pengaruh yang tergolong baik

dikarenakan nilai t statistik memenuhi kriteria signifikan menjadikan hipotesa variabel dari H5 diterima H0 ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan *research gap* serta hipotesa yang bernilai positif dan signifikan menurut Menurut (Gael & Ramadhania, 2021). Namun, berbanding lurus pada penelitian Menurut (Asdar, 2020)

#### 6. Religiosity leadership berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap lingkungan kerja

Dari hasil pengujian melalui SmartPLS ditemukan bahwa *religiosity leadership* berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai t statistik sebesar  $1.084 < 1.96$  dengan nilai P value sebesar 0.278. Hasil ini menandakan bahwa *religiosity leadership* yang terjadi pada pihak karyawan terkait yakni MC'Donald Gedangan Sidoarjo memberikan pengaruh yang tergolong kurang dikarenakan nilai t statistik tidak signifikan menjadikan hipotesa variabel dari H6 ditolak H0 diterima. Hal ini tidak sejalan dengan *research gap* yang telah dipaparkan Menurut (Murni, 2022). Namun, justru sependapat dengan penelitian oleh Menurut (Dewi, 2019)

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan yang telah diuraikan dari enam hipotesis diatas. Penerapan *religiosity leadership* merupakan salah satu hal yang terpenting dalam mempengaruhi sebuah kinerja karyawan dalam suatu instansi khususnya pada Mc Donald's Gedangan dikarenakan keagamaan itu sendiri yang menjadikan tokoh pemimpin memiliki persepsi yang berbeda dengan hal yang umum sehingga etika, pemikiran bahkan karakter akan mampu menjadikan kinerja karyawan justru semakin meningkat atau menurun. Mengingat di negara Indonesia, keagamaan adalah hal yang sakral serta dijunjung tinggi. Maka dari itu, segala bentuk yang menyangkut pada keagamaan akan menjadi hal yang urgensi di mata masyarakat terutama para karyawan Mc Donald's untuk meningkatkan kinerja. Terbukti pada pengukuran melalui SmartPLS dengan nilai original sample 0.378 dengan t statistik sebesar  $1.946 < 1.96$  dengan nilai P value sebesar 0.052 menandakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan, selanjutnya *Religiosity leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan original sample 0.297 dengan nilai t statistik sebesar  $1.084 > 1.96$  dengan nilai P value sebesar 0.278. dapat diartikan bahwa *Religiosity leadership* merupakan sarana yang paling melekat pada sebuah karyawan terutama pada MC Donald Gedangan sehingga apabila *religiosity leadership* terasa proporsional, aman dalam artian satu keyakinan serta nyaman. Maka akan memberikan pengaruh yang baik pada lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, saran yang di berikan oleh penulis yaitu, *religiosity leadership* merupakan variabel yang mampu memberikan pengaruh yang sangat baik dibanding variabel lainnya. Hal ini dimaksudkan, *religiosity leadership* untuk dipergunakan, mengingat agama adalah sebuah nilai yang melekat pada diri manusia sehingga apabila mampu ditingkatkan. Maka, akan pengaruh yang diberikan akan semakin baik juga. Meskipun agama tidak menjadi tujuan utama dalam dunia kerja namun kebanyakan tokoh pemimpin yang agamis cenderung beretika, bijak dalam mengambil keputusan serta mampu mengayomi seluruh karyawannya. Jadi apabila *Religiosity Leadership* terus ditingkatkan maka pengaruh yang ditimbulkan akan semakin baik juga dan begitupun sebaliknya.

Bagi peneliti harapannya banyak para akademisi yang mengambil judul linear guna orientasi penelitian judul kepemimpinan religious dan lingkungan kerja mampu memberikan manfaat lebih luas serta dapat dijadikan tolak ukur perbandingan dalam setiap kajian masing-masing topik penelitian.

### DAFTAR REFERENSI

- (2018:66), A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : UMP*, 11–33.
- (2018:74), A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dynaplast Cibitung (DP04). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 02(2004)*, 6–25.
- (2018), B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- (2022), R. dan A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo)*.
- (Effendy & Fitria, 2019:50). (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- (Priasana, 2017: 48). (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Gary Yukl, Edition et Al. 2017, 12(2004)*, 6–25.

- 120), M. (2017: (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6–29.
- Anggoro. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 8(1), 131–138. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Arianto, D. P. H., & Satrio, B. (2020). Pengaruh Produk, Harga, Kualitas Pelayanan, Lokasi, Store Atmosphere terhadap Keputusan Pembelian Kopisae. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–23.
- Asdar, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Rayon Watampone. *Journal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional*, 8(1). <https://doi.org/10.47151/jeaswb.v8i1.19>
- Azhar Arsyad. (2011). Media pembelajaran. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*, 36(1), 9–34.
- Caniago, & Taufik. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH SPIRITUALITAS ISLAMI DI TEMPAT KERJA. *Bisnis Dan Manajemen*, 18(3), 73–84.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>
- Fonataba, D., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Pada Pt Wellgan Gemilang Group. *Agora*, 9(2), 1–7.
- Fry (Violita, 2018). (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*
- Gael, R., & Ramadhania. (2021). *THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP AND RELIGIOSITY ON*. 1–28.
- Harmon, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Murni. (2022). *HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT*.
- Nurdaya, A. D. (2018). Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi UMS*, 6(2), 159–174.
- Rafiiie, S. P., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Megister Manajemen*, 2(1), 36–45.
- Somantri, B., & Aga, A. S. (2018). Pengaruh Motivation dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB) di Kota Sukabumi. *Cakrawala*, 1(1), 15–29.
- Sugiono, & Ade, N. (2022). Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, 3,1(1), 41–50.
- Sugiyarti. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI ( STUDI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG )*. 1, 73–83.
- Wanti Apriyani, R., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057>
- Weol, D. H. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 598–609.